

COORDINACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS LABORALES

MDT-DIEL-0003-2026

JORNADA LABORALES EFICIENTES: ANÁLISIS COMPARADO REGIONAL

QUITO, MARZO 2026

Contenido

1. Antecedentes.....	3
2. Objetivo general	3
3. Objetivos específicos.....	3
4. Alcance.....	3
5. Introducción	4
6. Diseño metodológico	5
7. Marco teórico y referencial	6
8. Comparativo internacional.....	8
8.1. Argentina.....	8
8.2. Brasil.....	10
8.3. Chile.....	11
8.4. Colombia.....	13
8.5. México.....	15
9. Conclusiones.....	23
10. Recomendaciones.....	23
Referencias.....	25

1. Antecedentes

Bajo el liderazgo de la Dirección de Investigación y Estudios Laborales (DIEL) y de la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo, se propuso la elaboración de una agenda de estudios orientada a atender las necesidades institucionales relacionadas con la actualización sobre las nuevas tendencias laborales.

El proceso de construcción técnica integró sesiones de planificación y análisis prospectivo, donde el equipo especializado de la DIEL formuló propuestas orientadas a resolver brechas de información institucional. Tras una fase de validación técnica y estratégica liderada por la Dirección, el documento fue presentado a la Coordinación de Información y Estudios del Trabajo (CIET), obteniendo la aprobación formal para su implementación.

Dentro de las prioridades de esta agenda, destaca el estudio “Jornadas laborales eficientes: análisis comparado regional, el cual busca proveer evidencia empírica para la actualización de marcos normativos frente a las nuevas tendencias de productividad y flexibilidad laboral.

2. Objetivo general

Analizar comparativamente los modelos de flexibilización de jornadas laborales en países seleccionados de América Latina, con el fin de identificar sus efectos, alcances y riesgos, y generar insumos para la formulación de Política pública en Ecuador.

3. Objetivos específicos

- Identificar las principales modalidades de jornadas laborales eficientes implementadas en los países analizados.
- Analizar los marcos normativos y mecanismos regulatorios asociados a la flexibilidad laboral.
- Examinar los objetivos y características de las reformas laborales vinculadas a la flexibilización de la jornada laboral.
- Identificar riesgos y desafíos asociados a la implementación de esquemas flexibles, particularmente en relación con la precarización e informalidad.

4. Alcance

El presente estudio desarrolla un análisis comparado de los marcos de flexibilidad laboral y la organización de la jornada de trabajo en cinco países de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México.

Para asegurar una visión integral, el estudio se estructura sobre tres dimensiones:

- Marco normativo: Revisión de marcos legales, códigos del trabajo y disposiciones reglamentarias.
- Políticas públicas: Análisis de programas gubernamentales e instrumentos de fomento a la conciliación vida-trabajo.
- Resultados y efectos observados: Evaluación de los efectos reportados en la productividad y el bienestar laboral.

El alcance de esta investigación es de carácter descriptivo-analítico basado en la revisión de fuentes secundarias oficiales y literatura especializada. En consecuencia, el estudio no contempla inferencia causal, modelamiento econométrico ni análisis microeconómico desagregado por sectores o empresas específicas.

5. Introducción

El presente estudio analiza las jornadas laborales eficientes en América Latina desde una perspectiva comparada, con el propósito de generar evidencia técnica que contribuya al diseño y fortalecimiento de políticas públicas en Ecuador.

En el contexto actual, marcado por transformaciones productivas, digitalización, cambios en la organización del trabajo y nuevas demandas de conciliación entre vida laboral y personal, la regulación del tiempo de trabajo se ha convertido en un eje central de la política laboral. En este escenario, los países de la región han implementado diversas reformas orientadas a introducir mecanismos de flexibilidad, con resultados heterogéneos en términos de productividad, bienestar y protección laboral.

No obstante, en el caso ecuatoriano, si bien existe un marco normativo que establece límites claros a la jornada laboral, persisten desafíos relacionados con la incorporación de esquemas de flexibilidad regulada que permitan mejorar la adaptabilidad del mercado laboral sin afectar los estándares de trabajo decente.

En este contexto, el problema de investigación que orienta el estudio es: ¿Qué modelos de flexibilidad laboral han sido implementados en América Latina, ¿cuáles han sido sus resultados y qué lecciones pueden ser aplicables al diseño de políticas públicas en Ecuador?

Para responder a esta pregunta, el estudio adopta un enfoque comparado cualitativo, analizando experiencias de Chile, México, Argentina, Colombia y Brasil, con el objetivo de:

- Identificar patrones regionales en la regulación de la flexibilidad laboral
- Evaluar mecanismos implementados y sus efectos
- Derivar lecciones de Política pública aplicables al contexto ecuatoriano

6. Diseño metodológico

El estudio se fundamenta en un enfoque cualitativo comparado, estructurado mediante una revisión sistemática y crítica de fuentes secundarias oficiales, literatura académica y reportes de organismos internacionales. Esta metodología permite capturar la complejidad de los modelos laborales actuales, priorizando la comprensión profunda de los mecanismos de regulación y gobernanza sobre la descripción de datos.

Criterios de selección de países

Se basa en la relevancia de reformas recientes o debates vigentes sobre la jornada laboral, es por ello que se han analizado cada uno y encontrando las siguientes características:

- Chile y Colombia han implementado procesos de reducción progresiva de la jornada laboral, incorporando mecanismos de flexibilidad regulada.
- Argentina y Brasil mantienen debates activos y experiencias sectoriales sobre flexibilización de jornadas, principalmente a través de la negociación colectiva.
- México presenta discusiones recientes sobre la reducción de la jornada laboral y una amplia utilización de esquemas flexibles en la práctica.

Los países seleccionados representan una muestra diversa y comparable de modelos de regulación laboral, niveles de informalidad y experiencias recientes en la reconfiguración de las jornadas de trabajo en América Latina, lo que permite extraer aprendizajes relevantes para el diseño de políticas públicas en la región (OIT, 2019).

a) Representatividad regional y peso económico

- Los cinco países concentran una alta proporción del empleo formal y del PIB de América Latina.
- Incluyen economías grandes y medianas, con estructuras productivas diversas (servicios, industria, exportaciones, economías extractivas).

Esto fortalece la validez regional del análisis y su utilidad para otros países de la región.

b) Heterogeneidad en niveles de informalidad y protección laboral

- México y Colombia presentan altos niveles de informalidad, relevantes para analizar riesgos de precarización.
- Chile y Argentina muestran mayores niveles de formalización relativa.
- Brasil combina alta informalidad con instrumentos institucionales de negociación colectiva.

La selección de los casos de estudio responde a criterios de representatividad y relevancia estratégica dentro del contexto laboral latinoamericano.

Se han priorizado aquellas naciones que presentan una marcada diversidad en sus modelos de flexibilidad, garantizando así un espectro amplio de análisis que abarque desde reformas consolidadas hasta procesos de transición recientes. Asimismo, la elección se sustenta en la robustez y disponibilidad de su información institucional, permitiendo una base comparativa sólida y técnicamente viable.

En conjunto, este diseño metodológico está orientado a generar evidencia comparada de alto valor para la toma de decisiones. Al sistematizar Buenas prácticas internacionales analizando el marco normativo, instrumentos, política pública y lecciones aplicadas en cada país; el estudio se constituye como un insumo técnico fundamental para la formulación de políticas públicas orientadas a la modernización del mercado laboral nacional, promoviendo un equilibrio estratégico entre la adaptabilidad productiva y la protección efectiva de los derechos laborales.

7. Marco teórico y referencial

El análisis se sustenta en la relación entre flexibilidad laboral y trabajo decente, entendida como una tensión central en la política laboral contemporánea.

Conceptualización de jornadas laborales flexibles

La flexibilidad en la organización del trabajo se define como el conjunto de arreglos multidimensionales que permiten adaptar la duración, distribución o el lugar de prestación del servicio a las necesidades dinámicas de la unidad productiva y de la fuerza laboral (OIT, 2019).

Desde la Teoría de la Organización del Trabajo, este fenómeno se interpreta como un catalizador de la productividad y la satisfacción, mientras que la Economía Laboral examina su impacto en la segmentación del mercado y la eficiencia en la asignación de recursos. Por su parte, la Sociología del Trabajo vincula la flexibilidad con la transformación de los roles de género y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional (Llanos, C., & González, J, 2023).

La flexibilidad laboral se define como la capacidad del sistema laboral para adaptarse a cambios económicos y organizacionales mediante ajustes en:

- Contratación (flexibilidad contractual)
- Jornada (flexibilidad horaria)
- Organización del trabajo (flexibilidad funcional)
- Lugar de trabajo (flexibilidad espacial)

Transformaciones del trabajo y organización del tiempo laboral

El tránsito hacia economías digitalizadas y tercerizadas ha erosionado el modelo de jornada tradicional, caracterizado por la rigidez horaria y la presencialidad absoluta.

En la actualidad, la organización del tiempo de trabajo se entiende desde un enfoque institucionalista, donde la normativa actúa como un mediador necesario para equilibrar la competitividad económica con la protección de la salud y el descanso (CEPAL, 2022).

Bajo este enfoque, la flexibilidad no es una concesión aislada, sino una respuesta estratégica a la globalización y a la demanda de "trabajo decente" en contextos de crisis y resiliencia económica (OIT, 2020).

Tipologías de jornadas laborales flexibles

La literatura especializada identifica diversas configuraciones que permiten operativizar la flexibilidad laboral, las cuales pueden agruparse en tres grandes ejes (UNIR REVISTA, 2024):

- *Flexibilidad Temporal:* Incluye la variación de horarios de ingreso y salida, las jornadas comprimidas (redistribución de horas en menos días), el trabajo a tiempo parcial y los bancos de horas para compensación diferida.
- *Flexibilidad Espacial:* Representada principalmente por el teletrabajo y el modelo híbrido. Este último se ha posicionado como la alternativa preferente post-pandemia, combinando la autonomía del trabajo remoto con la colaboración presencial necesaria para el fortalecimiento de la cultura organizacional (Kabat, 2022; Microsoft, 2024).
- *Flexibilidad Contractual y de Modelo:* Abarca esquemas de trabajo compartido (job sharing), jubilación gradual y la gestión orientada a objetivos en lugar del control de presencia física.

Beneficios y desafíos organizacionales

La implementación exitosa de la flexibilidad laboral reporta beneficios como la reducción del estrés, el aumento de la satisfacción del empleado, la retención de talento y la disminución del absentismo. No obstante, requiere un cambio en el liderazgo, pasando del control por horas a la gestión por resultados, y el fomento de una cultura basada en la autonomía y la confianza.

La OIT aborda la flexibilidad que ofrece el modelo híbrido como una herramienta de adaptación y modernización del mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2020):

- **Modernización y democratización del empleo:** La OIT considera que estas modalidades pueden modernizar el mundo del trabajo, impulsando cambios estructurales que abran espacios de inserción laboral para grupos específicos como mujeres y jóvenes.
- **Continuidad y resiliencia económica:** Durante situaciones de crisis, como la pandemia, este esquema ha demostrado ser una estrategia excelente para mitigar la pérdida de empleos y permitir que las funciones económicas continúen de forma segura.

- Aumento del rendimiento y motivación: La aplicación de políticas flexibles permite que el empleado se sienta más motivado, lo que se traduce en un mayor rendimiento y una reducción de gastos operativos para las empresas.
- Capacidad de adaptación: Define la flexibilidad laboral (base del modelo híbrido) como la capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno social, tecnológico y económico.

8. Comparativo internacional

La presente sección analiza los marcos normativos y políticas públicas vinculadas a la flexibilidad laboral, con énfasis en la reconfiguración de las jornadas de trabajo, la organización del tiempo laboral y las estrategias de conciliación entre la vida personal y laboral, en cinco países de América Latina.

El enfoque comparado permite, además, identificar Buenas prácticas y lecciones de Política pública, considerando las diferencias en los contextos institucionales, productivos y normativos de cada país. Estos elementos constituyen insumos relevantes para analizar la pertinencia y viabilidad de distintas modalidades de flexibilidad laboral en el contexto ecuatoriano.

La sección aporta evidencia técnica orientada a fortalecer la formulación de políticas públicas en Ecuador, en concordancia con los principios de trabajo decente, protección de derechos laborales y no discriminación, promoviendo un equilibrio entre adaptabilidad productiva y garantía de condiciones laborales dignas.

A continuación, se presenta el análisis de los países seleccionados, incluyendo su normativa vigente, políticas públicas implementadas y principales mecanismos de flexibilidad laboral identificados.

8.1. Argentina

Argentina presenta un modelo de flexibilidad laboral caracterizado por una regulación formal, combinada con procesos recientes de flexibilización normativa en un contexto económico complejo.

Marco legal

El Marco legal argentino se sustenta en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744), que constituye la norma central que regula las relaciones laborales, estableciendo derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores en materia de jornada laboral, descansos, vacaciones, licencias e indemnizaciones (Congreso Nacional de Argentina, 1976).

Estas reformas reflejan un proceso de ajuste normativo orientado a fortalecer la competitividad, aunque con potenciales implicaciones sobre la estabilidad laboral.

Política pública

Las políticas públicas laborales combinan instrumentos de regulación con mecanismos de negociación colectiva sectorial, regulación del teletrabajo (Ley 27.555) y programas de empleo y capacitación. El enfoque busca equilibrar modernización laboral con protección social, aunque en un contexto de alta informalidad y restricciones económicas (Igular, 2025).

Instrumentos de flexibilidad

En este marco, Argentina ha promovido mecanismos de flexibilidad laboral a través de:

- Negociación colectiva sectorial, que permite adaptar condiciones laborales a las particularidades de cada actividad.
- Regulación del teletrabajo (Ley 27.555, 2020), que establece derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, incluyendo condiciones de seguridad, cobertura de costos y garantías laborales.
- Programas de empleo y capacitación, orientados a mejorar la inserción laboral y la empleabilidad de grupos vulnerables.
- Ampliación del período de prueba (hasta 6–12 meses según tamaño de empresa).
- Implementación de alternativas a las indemnizaciones tradicionales, como fondos de cese laboral.
- Flexibilización de licencias y vacaciones.
- Banco de horas y esquemas flexibles: facilitan la redistribución del tiempo de trabajo, contribuyendo a la productividad y la conciliación familiar.
- Teletrabajo regulado: establece garantías en materia de costos, seguridad y derechos, evitando escenarios de precarización.
- Programas de empleo joven y capacitación: promueven la inclusión laboral mediante formación y esquemas flexibles con protección.

No obstante, diversos análisis advierten que estas medidas podrían incrementar la precariedad laboral y debilitar la negociación colectiva (Infobae, 2025).

Análisis

Las Buenas prácticas en Argentina se sustentan en la negociación colectiva, la regulación del teletrabajo y los programas de capacitación; sin embargo, las políticas recientes reflejan una tensión entre modernización y riesgo de precarización (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2024).

En términos comparados, el caso argentino evidencia un modelo de flexibilidad funcional y contractual, donde el principal desafío radica en lograr un equilibrio entre adaptabilidad empresarial y protección de derechos laborales, especialmente en un contexto de alta volatilidad económica.

8.2. Brasil

Brasil constituye uno de los casos más representativos de flexibilización laboral estructural en la región, a partir de la Reforma Laboral de 2017 (Ley 13.467).

En este país, la flexibilización laboral se articula en torno a dicha reforma, complementada por políticas públicas de empleo e inclusión social, así como por Buenas prácticas impulsadas por la inspección del trabajo y organismos internacionales como la OIT (OIT Brasil, 2017).

Marco legal

El Marco legal brasileño se sustenta en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), vigente desde 1943, que regula aspectos fundamentales como contratos laborales, jornada de trabajo, remuneraciones, seguridad laboral y derechos sindicales.

Sobre esta base, la Reforma Laboral (Ley 13.467/2017) introdujo cambios estructurales orientados a incrementar la flexibilidad del mercado laboral. Entre sus principales disposiciones destacan (Congreso Nacional do Brasil, 2017):

- Modificación de más de 100 artículos de la CLT.
- Incorporación del trabajo intermitente, que permite la contratación por períodos discontinuos.
- Ampliación de la tercerización en distintas actividades económicas.
- Fortalecimiento de la negociación colectiva a nivel de empresa.
- Implementación y uso extensivo de bancos de horas para la acumulación y compensación del tiempo de trabajo.

Estas medidas tuvieron como objetivo dinamizar el mercado laboral en un contexto de crisis económica, promoviendo una mayor adaptabilidad en la organización del trabajo.

Política pública

El país ha transitado hacia un modelo que prioriza la adaptabilidad del mercado laboral, complementado con programas de empleo, capacitación e incentivos a la formalización, aunque con un debilitamiento relativo de mecanismos tradicionales de protección social.

Instrumentos de flexibilidad

En este marco, Brasil ha promovido mecanismos de flexibilidad laboral a través de:

- Trabajo intermitente
- Tercerización ampliada
- Banco de horas
- Negociación colectiva a nivel de empresa

Buenas prácticas

Brasil presenta un conjunto relevante de Buenas prácticas orientadas a fortalecer la protección laboral en un contexto de flexibilización, destacándose especialmente los sistemas de inspección y los mecanismos de inclusión social.

Inspección del trabajo:

- Referente regional en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata laboral, mediante los Grupos Especiales de Inspección Móvil.
- Implementación de la “Lista Suja”, que identifica empresas sancionadas por prácticas de explotación laboral.
- Otorgamiento de Seguro de Desempleo para Trabajadores Rescatados, como medida de protección inmediata (Ministério do Trabalho e Emprego, 2021)

Análisis

Brasil representa un caso emblemático de flexibilización laboral en América Latina, caracterizado por una reforma estructural profunda que amplió significativamente los márgenes de flexibilidad contractual y funcional.

Si bien las políticas públicas han buscado combinar adaptabilidad con inclusión social, los resultados han sido heterogéneos, evidenciando tensiones entre dinamización del empleo y riesgos de precarización.

En el análisis comparado, Brasil se posiciona como un modelo de flexibilidad amplia basada en negociación y adaptabilidad empresarial, donde el principal desafío radica en fortalecer los mecanismos de protección social y fiscalización en un contexto de creciente informalidad (OIT, 2013).

8.3. Chile

En Chile, la flexibilidad laboral se ha desarrollado bajo un enfoque de flexibilidad regulada, orientado a equilibrar la reducción del tiempo de trabajo con mecanismos de adaptabilidad en la organización laboral, en un marco de protección de derechos y promoción del bienestar.

Marco legal

En el ámbito normativo, la Ley N.º 21.561 establece la reducción progresiva de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, incorporando mecanismos de distribución flexible del tiempo de trabajo, como sistemas de promediación de horas y esquemas alternativos (por ejemplo, jornadas 4x3).

Este marco se complementa con la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo (Ley N.º 21.220), que incorpora garantías como el derecho a la desconexión digital y la igualdad de condiciones respecto al trabajo presencial (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2024).

Asimismo, la normativa laboral chilena se fortalece con disposiciones técnicas emitidas por la Dirección del Trabajo, que regulan sistemas excepcionales de jornada y su distribución, contribuyendo a la implementación de esquemas flexibles bajo criterios de legalidad y control institucional.

Dentro de la normativa relevante, se encuentran:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Ley N° 21.220: Trabajo a distancia y teletrabajo*. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2021). *Jornadas excepcionales y sistemas de distribución de la jornada*. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo de Chile. (2023). *Ley 21.561: Reducción de la jornada laboral a 40 horas*. Gobierno de Chile. (Dirección del Trabajo de Chile, 2023)

Política pública

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social lidera la formulación e implementación de políticas laborales, orientadas a garantizar el cumplimiento normativo, fortalecer el diálogo social y promover relaciones laborales cooperativas (Gobierno de Chile, 2023).

Los principales ejes de Política pública se centran en (Ministerio de Hacienda de Chile, 2023):

- Generación de empleo de calidad
- Inclusión laboral (mujeres, jóvenes y personas con discapacidad)
- Fortalecimiento de la seguridad social
- Promoción de la productividad y competitividad

Instrumentos de flexibilidad

Para el cumplimiento de estos objetivos, se han implementado instrumentos como:

- Reducción de jornada laboral
- Sistemas de distribución flexible (4x3, promediación)
- Teletrabajo con derecho a desconexión
- Estrategias de inclusión laboral y conciliación entre vida laboral y familiar

Buenas prácticas

Chile cuenta con un ecosistema consolidado de Buenas prácticas laborales, impulsado tanto por instituciones públicas como por organizaciones privadas, que refuerzan la implementación de la flexibilidad laboral desde una perspectiva de bienestar. La Dirección del Trabajo promueve activamente la difusión de guías y estudios sobre relaciones laborales, equidad de género, salud y seguridad en el trabajo, y prevención del acoso (Dirección del Trabajo de Chile, 2026).

Por su parte, la Fundación Chile Unido ha sistematizado un conjunto amplio de prácticas empresariales —más de 160 iniciativas— orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral, incluyendo medidas de flexibilidad horaria, apoyo a la maternidad y paternidad, e integración familiar (Fundación Chile Unido, 2026).

Entre las principales prácticas destacan:

- Flexibilidad y adaptabilidad en la organización del trabajo.
- Implementación del derecho a la desconexión digital.
- Programas de bienestar y desarrollo personal.
- Promoción de entornos laborales inclusivos y colaborativos.

Análisis

Chile combina un marco normativo sólido, centrado en la reducción de la jornada laboral, con políticas públicas orientadas a la inclusión, la productividad y la conciliación, así como un entorno institucional que promueve Buenas prácticas laborales.

En términos comparados, el país se posiciona como un referente regional en flexibilidad horaria regulada, caracterizado por un alto nivel de desarrollo institucional y una clara orientación hacia el bienestar laboral y la calidad del empleo.

8.4. Colombia

Colombia ha consolidado un modelo de flexibilidad mixta orientado a la adaptabilidad productiva y la competitividad global. Este esquema no es estático, sino que se ha construido a través de tres décadas de reformas estructurales diseñadas para equilibrar la eficiencia empresarial con la protección social (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021).

Marco legal

El marco normativo colombiano se estructura a partir del Código Sustantivo del Trabajo (1950), que constituye la base regulatoria de las relaciones laborales, y ha sido progresivamente ajustado mediante reformas orientadas a introducir mayor flexibilidad.

Entre las principales disposiciones se destacan (Congreso de la República de Colombia, 2010):

- Ley 50 de 1990: introdujo modalidades contractuales flexibles, incluyendo contratos temporales y ajustes en la organización de la jornada laboral.
- Ley 789 de 2002: reformó el régimen de recargos nocturnos, dominicales y festivos, con el objetivo de mejorar la competitividad empresarial.
- Ley 1393 de 2010: incorporó mecanismos de flexibilidad salarial, permitiendo acuerdos sobre componentes del salario y aportes a la seguridad social.

- Ley 2101 de 2021: establece la reducción progresiva de la jornada laboral hasta 42 horas semanales, en línea con tendencias regionales de disminución del tiempo de trabajo.

Adicionalmente, se han desarrollado regulaciones específicas en materia de teletrabajo y trabajo remoto, adaptando la legislación a los procesos de digitalización y nuevas formas de organización del trabajo.

Política pública

En términos de Política pública, Colombia ha promovido la flexibilización laboral mediante una combinación de instrumentos orientados a la competitividad, inclusión laboral y adaptación tecnológica.

Entre los principales ejes se encuentran (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021):

- Reformas estructurales (años 90–2000): orientadas a reducir costos laborales y aumentar la competitividad en un entorno globalizado.
- Programas de empleo juvenil: incentivos a la contratación de jóvenes y fortalecimiento de capacidades en sectores estratégicos.
- Regulación del teletrabajo y trabajo remoto: orientada a garantizar condiciones laborales equivalentes, seguridad y protección de derechos.
- Fortalecimiento de la fiscalización: incremento de las acciones de inspección por parte del Ministerio del Trabajo para prevenir abusos en modalidades contractuales flexibles

Instrumentos de flexibilización laboral

Colombia ha implementado los siguientes instrumentos que se orientan a compatibilizar la adaptabilidad empresarial con la protección de los trabajadores, destacándose (OIT, 2023):

- Negociación colectiva sectorial: permite ajustar condiciones laborales según características productivas, manteniendo derechos fundamentales.
- Teletrabajo regulado: promueve la flexibilidad sin precarización, garantizando condiciones de seguridad, cobertura de costos y equidad respecto al trabajo presencial.
- Capacitación continua: programas de formación técnica y digital que fortalecen la empleabilidad.
- Flexibilidad horaria: implementación de esquemas como banco de horas y jornadas adaptadas a necesidades productivas.
- Protección social en modalidades flexibles: mecanismos para asegurar aportes a salud y pensiones en distintos tipos de contratación.

Estas prácticas se encuentran respaldadas por marcos normativos específicos, como la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo, y por lineamientos promovidos por organismos internacionales.

Análisis

El Marco legal colombiano ha promovido la flexibilización laboral de manera sostenida desde los años noventa, acompañado de políticas públicas orientadas a la competitividad y la adaptación tecnológica. No obstante, persisten desafíos significativos para garantizar su implementación efectiva en un contexto de alta informalidad y desigualdad (OIT, 2023).

En el análisis comparado, Colombia representa un modelo de flexibilidad mixta, que combina dimensiones contractuales, horarias y funcionales, aunque condicionado por limitaciones estructurales que inciden en sus resultados.

8.5. México

México se encuentra en un proceso de transición hacia un modelo de flexibilidad laboral en construcción, caracterizado por reformas orientadas a la reducción de la jornada laboral y la regulación del teletrabajo, en línea con estándares internacionales (Cámara de Diputados de México, 2025).

Marco legal

El marco jurídico laboral mexicano se sustenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el Artículo 123, Apartado A, que establece los derechos laborales fundamentales, incluida la duración máxima de la jornada de trabajo.

Las reformas recientes plantean la modificación de este artículo para establecer un límite de 40 horas semanales, así como un máximo de 12 horas extraordinarias, distribuidas en no más de cuatro días.

De manera complementaria, la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las condiciones laborales en el país. La reforma aprobada en 2023 y confirmada en 2025 introduce la reducción progresiva de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, lo que constituye un cambio estructural en la regulación del tiempo de trabajo (Gobierno de México, 2021).

Paralelamente, la reforma en materia de teletrabajo (2021) incorpora disposiciones específicas para regular esta modalidad, estableciendo obligaciones para los empleadores, como la cobertura de costos operativos y la garantía de condiciones laborales equivalentes a las del trabajo presencial.

En conjunto, estas reformas reflejan un proceso de modernización normativa orientado a compatibilizar la flexibilidad laboral con la protección de derechos.

Política pública

Desde la Política pública, las reformas laborales en México buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover la conciliación entre la vida laboral y personal y alinear el país con estándares internacionales en materia de trabajo decente.

No obstante, su implementación enfrenta desafíos importantes, particularmente en materia de fiscalización y cumplimiento, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

Instrumentos de flexibilidad

La reforma de teletrabajo (2021) constituye un instrumento central, cuyos instrumentos son (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021):

- Teletrabajo regulado
- Reducción progresiva de jornada
- Regulación de horas extraordinarias

Análisis

En el análisis comparado, México destaca por su avance en la flexibilidad espacial, a través de la regulación del teletrabajo con garantías laborales explícitas, así como por su proceso progresivo de reducción de la jornada laboral.

No obstante, el impacto de estas reformas se encuentra condicionado por factores estructurales, como los altos niveles de informalidad, que constituyen uno de los principales desafíos para la implementación efectiva de la flexibilidad laboral en el país.

8.6. Ecuador: Hacia un modelo de flexibilidad regulada

Ecuador avanza hacia la consolidación de un modelo de flexibilidad regulada, orientado a superar la rigidez histórica del régimen laboral tradicional —heredado del Código del Trabajo de 1938—, sin alterar el límite legal de 40 horas semanales. El Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 introduce la figura de la “Jornada Laboral Eficiente”, como un instrumento normativo que permite compatibilizar adaptabilidad productiva con garantías laborales.

Marco legal

El Acuerdo Ministerial MDT-2026-059 establece la “Jornada Laboral Eficiente para el Desarrollo”, que habilita la redistribución de la jornada semanal de 40 horas en esquemas comprimidos de 4 o 5 días, con un máximo de 10 horas diarias.

A diferencia de los regímenes tradicionales de horarios especiales, esta modalidad se sustenta en el principio de voluntariedad o mutuidad, lo que implica que su aplicación requiere un acuerdo expreso entre empleador y trabajador,

formalizado mediante contrato o adenda y registrado ante la autoridad laboral en un plazo de 30 días.

Desde una perspectiva técnica, este diseño normativo introduce tres elementos clave:

- Flexibilidad regulada, al permitir ajustes en la distribución del tiempo de trabajo sin modificar la jornada máxima legal.
- Seguridad jurídica, mediante la obligatoriedad de formalización y registro.
- No regresividad de derechos, al mantener intactas las condiciones laborales fundamentales.

El principio de mutuidad constituye el eje operativo del modelo, al garantizar que la flexibilidad no sea impuesta unilateralmente, sino resultado de un acuerdo entre las partes, reduciendo riesgos de precarización y fortaleciendo la legitimidad del esquema.

Análisis de impacto por sectores estratégicos

La aplicabilidad de la jornada flexible presenta un comportamiento diferenciado según la estructura productiva y la dinámica operativa de cada sector. Su implementación se configura como una herramienta de ajuste específico más que como una solución uniforme:

- **Turismo, hoteles y restaurantes:**
La concentración de la demanda en fines de semana y temporadas altas permite que la jornada comprimida optimice la asignación del trabajo en picos de actividad. Adicionalmente, esquemas de 4 días pueden incentivar el turismo interno al generar períodos extendidos de descanso.
- **Agricultura y agroexportación:**
La naturaleza estacional de la producción requiere alta adaptabilidad. La redistribución de la jornada facilita la alineación del trabajo con ciclos de cosecha y ventanas logísticas de exportación, reduciendo interrupciones en la cadena productiva.
- **Comercio y retail:**
En períodos de alta demanda (campañas comerciales), la flexibilidad horaria permite concentrar la fuerza laboral en horarios críticos, mejorando la eficiencia operativa y el rendimiento por trabajador.
- **Construcción e infraestructura:**
Las jornadas extendidas pueden acelerar fases intensivas de obra, reduciendo tiempos de ejecución y costos logísticos asociados.
- **Minería y extractivos:**
La modalidad facilita la organización de turnos en zonas remotas, optimizando la rotación de personal y la logística operativa, sin exceder el límite semanal.

Instrumentos de inclusión: empleo joven y economía violeta

El Acuerdo incorpora la flexibilidad laboral como un mecanismo complementario de Política pública orientado a mejorar la inclusión laboral de grupos prioritarios:

- Incentivos para el empleo joven (18-29 años):

Se establecen incentivos para empresas que incorporen al menos un 15% de jóvenes en su nómina, facilitando el acceso a esquemas de jornada especial. Este enfoque busca promover la inserción laboral juvenil mediante modalidades que permitan compatibilizar trabajo y formación.

Desde una perspectiva de Política pública, este instrumento busca facilitar la inserción laboral juvenil, promoviendo esquemas de organización del tiempo de trabajo que permitan compatibilizar la formación académica con la actividad laboral, particularmente a través de jornadas extendidas que concentran horas y liberan días para el estudio.

- Enfoque de género (Economía violeta):

La normativa incorpora criterios orientados a reducir brechas de género en el mercado laboral. La flexibilidad horaria se posiciona como un instrumento que puede contribuir a la conciliación entre responsabilidades laborales y de cuidado, favoreciendo la permanencia de las mujeres en el empleo formal.

Desde un enfoque de Política pública, estos instrumentos refuerzan el carácter inclusivo de la reforma, ampliando su alcance más allá de la eficiencia productiva.

Monitoreo de la implementación de la Modalidad Jornada Laboral Eficiente

Con el fin de evaluar la implementación y efectos de la política, se propone un sistema básico de monitoreo sustentado en indicadores administrativos provenientes del Sistema Único de Trabajo (SUT):

Cuadro 1. Indicadores de monitoreo de la Jornada Laboral Eficiente

Indicador	Definición Técnica	Fuente de Datos	Periodicidad
Tasa de Adopción de la Modalidad Jornada Laboral Eficiente	(N° de contratos con jornada Laboral Eficiente / Total contratos) * 100	SUT	Trimestral
Índice de registro de Adendas	% de adendas registradas dentro del plazo establecido	SUT	Trimestral
Variación de Empleabilidad Joven	Variación porcentual de contratación de jóvenes (18-29 años) en empresas con Jornada Laboral Eficiente	SUT	Trimestral

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Monitorear la implementación de esta nueva modalidad contractual permite generar evidencia inicial sobre:

- Nivel de adopción empresarial
- Cumplimiento normativo
- Impacto en inclusión laboral

Síntesis analítica

En términos comparados, Ecuador se posiciona como un caso de flexibilidad horaria regulada incipiente, que mantiene un alto estándar de protección en la duración de la jornada, pero incorpora mecanismos de adaptabilidad en su distribución.

A diferencia de otros países de la región, donde la flexibilidad se ha desarrollado principalmente vía reformas estructurales o desregulación, el modelo ecuatoriano se caracteriza por:

- Introducir flexibilidad sin ampliar la jornada laboral
- Basarse en un esquema de acuerdo voluntario
- Integrar objetivos de eficiencia e inclusión social

No obstante, su efectividad dependerá de factores críticos como:

- Nivel de adopción por parte de empresas
- Capacidad de fiscalización
- Generación de evidencia sobre impactos en productividad y bienestar

El modelo representa una oportunidad de modernización del mercado laboral, cuya consolidación requerirá seguimiento técnico y ajustes progresivos basados en evidencia.

Una vez revisado el Acuerdo MDT-2026-059, se han podido identificar los riesgos asociados a su implementación, los mismos que se detallan en el cuadro 2, con sus respectivos impactos y estrategias de mitigación.

Cuadro 2. Riesgos de implementación

Riesgo	Impacto	Estrategia de mitigación
Uso indebido de la jornada extendida	Extensión real de horas sin compensación	Registro obligatorio en el SUT
Simulación de voluntariedad	Vulneración de derechos laborales	Inspecciones laborales a empresas que aplican la nueva modalidad
Baja adopción empresarial	Limitado impacto de la política	Incentivos e implementación progresiva
Informalidad laboral	Exclusión de la medida	Integración con políticas de formalización
Desigualdad de acceso (PYMES)	Brechas en implementación	Asistencia técnica sectorial a empleadores de PYMES

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Ecuador en el contexto regional

El análisis comparado de las experiencias internacionales permite situar a Ecuador dentro del espectro regional de modelos de flexibilidad laboral, evidenciando tanto fortalezas en términos de protección normativa como desafíos en materia de adaptabilidad del mercado de trabajo.

En primer lugar, Ecuador se distingue por establecer un límite de 40 horas semanales, lo que lo posiciona entre los países con mayor nivel de protección del tiempo de trabajo en la región. Este estándar se alinea con tendencias recientes observadas en países como Chile —en proceso de reducción progresiva hacia las 40 horas— y con las propuestas de reforma en México. No obstante, a diferencia de estos casos, el modelo ecuatoriano ha desarrollado de manera más incipiente los mecanismos que permiten una gestión flexible de dicha jornada.

En términos comparados, los países analizados han avanzado en distintas dimensiones de la flexibilidad laboral:

- Chile ha consolidado un modelo de flexibilidad horaria regulada, combinando la reducción de la jornada con instrumentos como bancos de horas, sistemas de promediación y esquemas de distribución flexible (por ejemplo, 4x3), lo que le otorga un alto nivel de adaptabilidad organizacional.
- México presenta un modelo en transición, caracterizado por una jornada aún extensa (48 horas), pero con avances significativos en flexibilidad espacial, particularmente a través de la regulación del teletrabajo, que incorpora obligaciones de compensación de costos y el derecho a la desconexión digital.
- Colombia ha implementado una reducción progresiva de la jornada hasta 42 horas semanales, complementada con una diferenciación normativa entre teletrabajo y trabajo remoto, lo que fortalece la claridad regulatoria y amplía las modalidades de organización del trabajo.
- Argentina mantiene un esquema de alta regulación formal con avances en flexibilidad a través de la negociación colectiva, el teletrabajo con enfoque de derechos (reversibilidad y equidad de género) y propuestas recientes orientadas a flexibilizar aspectos contractuales, aunque en un contexto de mayor riesgo de precarización.
- Brasil, por su parte, representa un modelo de flexibilidad estructural, basado en la negociación colectiva, el uso extensivo de bancos de horas y la diversificación de modalidades contractuales, lo que otorga altos niveles de adaptabilidad, pero también plantea desafíos en términos de protección laboral.

Ecuador se ubica en una posición intermedia: mantiene un alto estándar de protección en la duración de la jornada, pero con un desarrollo aún limitado de instrumentos de flexibilidad en su organización. La reciente introducción de la Jornada Laboral Eficiente representa un avance hacia un modelo de flexibilidad de distribución semanal, diferenciándose de esquemas más complejos como los bancos de horas de largo plazo implementados en países como Chile y Brasil.

El principal desafío para el país radica en consolidar este modelo emergente, particularmente en lo relativo a:

- Fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización y control, para garantizar que la flexibilidad no derive en extensiones no remuneradas de la jornada.
- Desarrollo de instrumentos normativos complementarios que amplíen las opciones de organización del trabajo.
- Generación de evidencia empírica que permita evaluar sus efectos en productividad, bienestar laboral e inclusión.

Síntesis comparativa

La evidencia regional muestra la coexistencia de distintos modelos de flexibilidad laboral en América Latina, que pueden agruparse en tres grandes enfoques:

- 1) Flexibilidad regulada con reducción de jornada (Chile, Colombia): Combinan disminución del tiempo de trabajo con mecanismos formales de adaptación.
- 2) Modelos en transición hacia la flexibilidad (México, Ecuador): Incorporan reformas graduales, con avances parciales en regulación de nuevas modalidades.
- 3) Flexibilidad estructural orientada a la adaptabilidad empresarial (Brasil, Argentina): Priorizan mecanismos contractuales y negociación colectiva, con mayores riesgos en términos de protección.

Desde una perspectiva de Política pública, la experiencia comparada sugiere que los resultados más sostenibles se alcanzan en aquellos modelos que logran equilibrar tres elementos clave:

- Flexibilidad en la organización del trabajo
- Protección efectiva de los derechos laborales
- Capacidad institucional de regulación y fiscalización

En este marco, Ecuador cuenta con una base normativa sólida en términos de protección, pero enfrenta el reto estratégico de avanzar hacia un modelo más integral de flexibilidad regulada, que permita mejorar la productividad y la inclusión laboral sin comprometer los estándares de trabajo decente.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de las jornadas laborales eficientes.

Cuadro 2. Jornadas laborales eficientes en la Región

País	Marco legal principal	Horas semanales estándares	Flexibilización destacada	Observaciones
Chile	Código del Trabajo; Ley 21.561	45 horas (en reducción progresiva a 40)	Pactos de adaptabilidad (4x3, bandas horarias, promedios semanales)	Modelo de flexibilidad regulada con enfoque en conciliación y productividad.
México	Constitución (Art. 123) y Ley Federal del Trabajo	48 horas (en transición a 40 hasta el 2030)	Regulación del teletrabajo, compensación de costos, desconexión digital	Proceso de reforma en curso; énfasis en calidad de vida.
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo y reforma laboral 2025– 2026	48 horas	Teletrabajo con reversibilidad, negociación colectiva, reformas en debate	Alta regulación con tensiones entre flexibilidad y protección.
Colombia	Ley 2101 de 2021	48 a 42 horas reducción progresiva	Flexibilidad horaria y modalidades de trabajo remoto	Modelo de transición con énfasis en bienestar laboral
Brasil	Constitución de 1988 y CLT (Consolidación de Leyes del Trabajo)	44 horas	Banco de horas, negociación colectiva, flexibilidad contractual	Alta adaptabilidad con riesgos de precarización

Fuente: Normativa laboral y documentos oficiales de los países analizados

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

A continuación, se presenta el gráfico 1 en el cual se visualizan las diferencias de jornada laboral entre los países del análisis comparativo de la región en el año 2026.

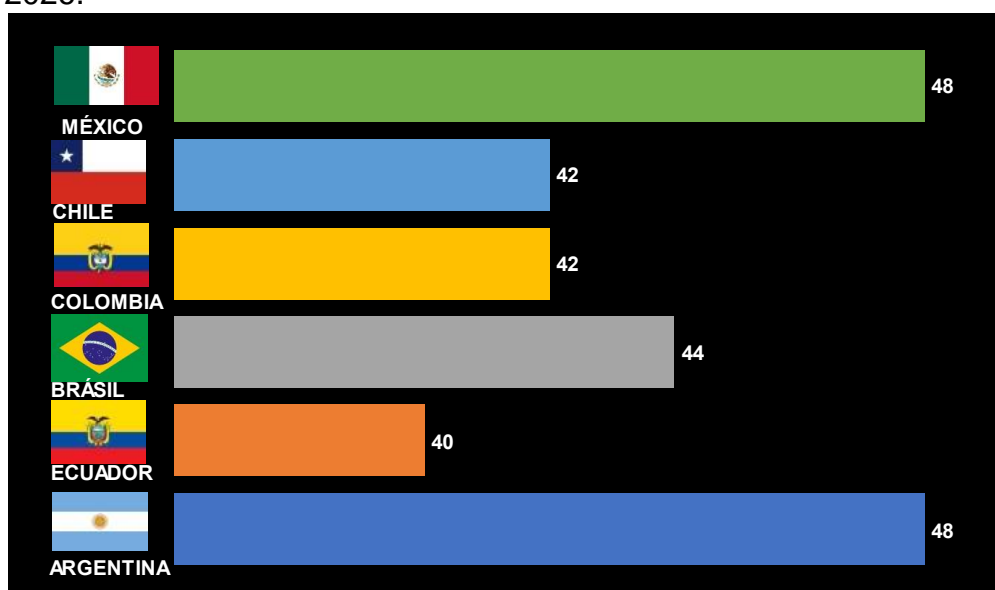


Gráfico 1. Comparación de jornadas laborales

9. Conclusiones

El análisis comparado revela que América Latina transita de una rigidez histórica hacia modelos de "flexibilidad con protección". Países como Chile y México demuestran que la reducción de la jornada (40 horas) es viable solo cuando se acompaña de mecanismos de adaptabilidad, como la promediación semanal o las jornadas comprimidas.

La eficacia de la flexibilidad no reside en la norma per se, sino en la arquitectura institucional que la soporta. Mientras que modelos de flexibilización estructural (Brasil) dinamizan el mercado, pero elevan el riesgo de precarización, los modelos de flexibilidad funcional (Chile/Colombia) logran mejores indicadores de bienestar laboral y retención de talento.

En economías con alta informalidad, como las de Colombia y México, la flexibilidad laboral corre el riesgo de ser inoperante si no existen sistemas de inspección digitalizados. La lección para Ecuador es que el Acuerdo MDT-2026-059 requiere una supervisión robusta para evitar que la "voluntariedad" se traduzca en una extensión de la jornada sin compensación.

Ecuador se posiciona como un referente regional en cuanto al límite de jornada (40 horas), igualando los estándares más altos de la región. Sin embargo, su desafío actual es la operativización de la jornada eficiente. El marco ecuatoriano actual actúa como un plan piloto necesario para cerrar la brecha de adaptabilidad frente a sus pares regionales.

La experiencia de México y Argentina subraya que la flexibilidad espacial (teletrabajo) debe integrar obligatoriamente el derecho a la desconexión digital y la compensación de costos operativos para garantizar la sostenibilidad del modelo y la salud mental del trabajador.

10. Recomendaciones

En función de los hallazgos del estudio, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer la política laboral en Ecuador:

A. Fortalecimiento Normativo

- Diseñar e implementar un marco normativo que incorpore modalidades de flexibilidad laboral (horaria, funcional y espacial), garantizando al mismo tiempo el respeto de los derechos laborales y la protección social, con la finalidad de

B. Implementación de Instrumentos Técnicos

- Adopción de Bancos de Horas: Evaluar la viabilidad técnica de implementar "Bancos de Horas" anualizados o semestrales, permitiendo compensar picos de demanda productiva con periodos de descanso extendido, siguiendo el modelo de éxito de Chile.

- Incentivos para la Inclusión Laboral con enfoque de género: Diseñar beneficios adicionales para empresas que utilicen la jornada flexible para reinsertar mujeres en el mercado laboral, vinculando la flexibilidad horaria con los sellos de equidad del Ministerio del Trabajo.
- C. Monitoreo, Evaluación y Control del Acuerdo MDT-2026-059**
- Dashboard de Control de Inspecciones: En cumplimiento de la Disposición Quinta del Acuerdo MDT-2026-059, se recomienda que la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas implemente un Dashboard de seguimiento en tiempo real que reporte:
 - Tasa de implementación de la jornada laboral por sector económico.
 - Cumplimiento del pago de horas suplementarias en jornadas extendidas de 10 horas.
 - Impacto en la creación de empleo joven (segmento 18-29 años).
 - Responsable del Informe Semestral: Definir una unidad técnica responsable de la analítica de datos que transforme el informe estadístico en insumos para el ajuste de Política pública, asegurando que la evidencia guíe la futura reforma del Código del Trabajo.

Quito, 31 de marzo de 2026

Acción	Nombre	Firma	Cargo
Aprobado por:	Alejandro Vargas		Coordinador de Información y Estudios del Trabajo
Revisado por:	Daniela Game		Directora de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Lesly Vásquez		Analista Senior de Investigación y Estudios Laborales
Elaborado por:	Alexandra Ortega		Asistente de Investigación y Estudios Laborales

Referencias

- Cámara de Diputados de México. (2025). *Iniciativa de reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales*. Ciudad de México, México: Gaceta Parlamentaria.
- CEPAL. (2022). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Congreso de la República de Colombia. (2010). *Ley 1393*. Bogotá: Diario Oficial de Colombia.
- Congreso Nacional de Argentina. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744*. Argentina: Congreso Nacional Argentino.
- Congreso Nacional do Brasil. (2017). *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasil: Congreso Nacional do Brasil.
- Dirección del Trabajo de Chile. (2023). *Ley 21.561: Reducción de la jornada laboral a 40 horas*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo de Chile. (2026). *Buenas prácticas laborales*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Fundación Chile Unido. (2026). *Catálogo de buenas prácticas laborales: flexibilidad horaria, apoyo a maternidad/paternidad, integración familiar y calidad de vida*. Santiago: chileunido.
- Gobierno de Chile. (2023). *Ley N.º 21.561: Modifica el Código del Trabajo para reducir la jornada laboral a 40 horas*. Santiago.
- Gobierno de México. (2021). *Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo*. *Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo*. Ciudad de México: , Ciudad de México: , México : Diario Oficial de la Federación.
- Igular. (2025). *Flexibilización laboral en Argentina: mitos, evidencia y derechos en riesgo*. Buenos Aires: Igualar.
- Llanos, C., & González, J. (2023). *La configuración de la flexibilización laboral: 50 años de transformaciones internacionales del mundo del trabajo*. Valparaiso: CUHSO.
- Ministerio de Hacienda de Chile. (2023). *Ejes de la política laboral y social: empleo de calidad, inclusión, seguridad social y productividad*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. (2024). *Programas de capacitación laboral y empleo joven*. Buenos Aires: Gobierno de Argentina.

- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021). *Políticas de empleo juvenil y programas de trabajo decente*. Bogotá: Gobierno de Colombia.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021). *Políticas de Empleo y programas de trabajo decente* . Bogotaá: Gobierno de Colombia.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2024). *40 horas – Ley 21.561*. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2021). *Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT): Regulamentação e diretrizes*. Brasil: Ministério do Trabalho e Emprego.
- OIT. (2013). *Buenas prácticas brasileñas en seguridad social*. Brasil: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2019). *Working time and flexible working arrangements*. Geneva: OIT.
- OIT. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2023). *Informalidad laboral en América Latina: diagnóstico y desafíos*. Santiago: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2023). *Panorama del Empleo juvenil en Colombia 2016 - 2023* . Bogotá : OIT.
- OIT Brasil. (2017). *Boas práticas de inspeção do trabalho e inclusão social no Brasil*. Brasil: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (abril de 2020). *Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic*. Obtenido de https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PolicyBrief_WorkingfromHome.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. México: Gobierno de México.
- UNIR REVISTA. (16 de febrero de 2024). *La flexibilidad laboral se ha convertido en una de las condiciones más valoradas por los trabajadores en la era post COVID, así que las empresas deben saber cómo implementarla para retener el talento*. Obtenido de <https://www.unir.net/revista/empresa/flexibilidad-laboral/>

Anexos

Cuadro A1. Comparativo regional

Eje	Argentina	México	Chile	Colombia	Brasil
Teletrabajo	Enfoque de derechos (desconexión, reversibilidad, gastos, cuidados)	Obligación de cubrir gastos y equipos	Avanza con reducción de jornada y conciliación	Tres modalidades (teletrabajo, casa, remoto)	Enfoque en formalización, con riesgos de precarización
Jornada laboral	Sin reforma general de horas, pero con medidas de conciliación	Reducción hacia 40h en proceso	40h con gradualidad (5 años)	Reducción parcial en sectores y ajustes por modalidad	Programas de formalización y capacitación
Protección social	Alta en teletrabajo y cuidados	Orientada a justicia laboral y cobertura de costos	Bienestar y calidad de vida como objetivo	Reglas para cada modalidad y derechos asociados	Enfoque en formalización, con riesgos de precarización
Inclusión	Cuidados y equidad	Competitividad con justicia social	Inclusión (mujeres, jóvenes, discapacidad)	Adaptación cultural y flexibilidad	Programas de formalización y capacitación
Fiscalización	Retos en cumplimiento remoto	Desafíos de inspección y resistencia empresarial	Implementación gradual y guías oficiales	Supervisión por modalidad	Fuerte inspección en trabajo esclavo ("lista sucia")

Fuente: Páginas web oficiales de los países

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Cuadro A2. Jornadas laborales eficientes en la Región

País	Jornada laboral (horas)	Tipo de flexibilidad predominante	Marco normativo	Modalidades implementadas	Enfoque de Política pública	Riesgos identificados
Chile	45 → 40 (gradual al 2028)	Flexibilidad horaria regulada	Ley 21.561 (40 horas), Ley 21.220 (teletrabajo), Código del Trabajo	Reducción progresiva de jornada, jornadas 4x3, teletrabajo, derecho a desconexión	Productividad con bienestar, conciliación laboral, inclusión	Adaptación empresarial, costos de implementación
México	48 → 40 (propuesta gradual)	Flexibilidad espacial y normativa emergente	Constitución (Art. 123), Ley Federal del Trabajo, Reforma teletrabajo (2021)	Teletrabajo regulado (con cobertura de costos), reducción progresiva de jornada	Mejora de calidad de vida, alineación con estándares OIT	Alta informalidad, dificultades de fiscalización
Argentina	48 horas	Flexibilidad contractual y funcional	Ley 20.744 (LCT), Ley 27.555 (teletrabajo), reformas 2025–2026	Banco de horas, teletrabajo, ampliación período de prueba, cambios en indemnización	Adaptabilidad empresarial con negociación colectiva	Precarización, inestabilidad laboral, alta informalidad
Colombia	48 → 42 (gradual)	Flexibilidad mixta (horaria, contractual y funcional)	Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50/1990, Ley 789/2002, Ley 2101/2021	Reducción de jornada, teletrabajo, trabajo remoto, contratos flexibles	Competitividad con protección social, empleo juvenil	Alta informalidad, debilidad en fiscalización
Brasil	44 horas	Flexibilidad estructural profunda	Ley 13.467/2017 (Reforma Laboral), CLT	Trabajo intermitente, tercerización, banco de horas, negociación colectiva	Dinamización del mercado laboral, adaptación empresarial	Precarización, aumento de informalidad

Fuente: Páginas web de los países

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Cuadro A3. Comparativo Jornadas laborales eficientes

País	Marco legal principal	Jornada semanal estándar	Mecanismos de flexibilización	Observaciones comparativas
Ecuador	Constitución de la República; Código del Trabajo; Acuerdo Ministerial MDT-2026-046 (2026)	40 horas	Distribución flexible de la jornada hasta 10 horas diarias; turnos especiales autorizados; jornadas comprimidas con días adicionales de descanso; acuerdos de compensación de horas; organización eficiente de la jornada	Ecuador mantiene una de las jornadas más bajas de la región. El Acuerdo MDT-2026-046 fortalece la flexibilidad laboral sin aumentar las horas semanales, promoviendo empleo, productividad y conciliación laboral.
Chile	Código del Trabajo; Ley N.º 21.561 (2023)	45 horas → reducción gradual a 40 horas (2028)	Pactos de adaptabilidad laboral; jornadas comprimidas (4x3); promediación semanal; bandas horarias flexibles	País líder en modernización laboral en la región. Su objetivo es mejorar la productividad y calidad de vida mediante adaptabilidad estructurada.
México	Constitución Política (Art. 123); Ley Federal del Trabajo	48 horas (propuesta de reducción a 40 en debate)	Turnos especiales; regulación de horas extraordinarias; esquemas diferenciados por sector	Sistema tradicional en proceso de reforma. Actualmente presenta una de las jornadas más altas de la región.
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744; convenios colectivos sectoriales	48 horas	Flexibilidad mediante convenios colectivos; distribución irregular de jornada; acuerdos sectoriales específicos	Marco tradicional basado en negociación colectiva. Reformas en discusión para modernizar el sistema laboral.
Colombia	Ley 2101 de 2021	48 horas → reducción gradual a 42 horas (2026)	Jornadas flexibles; distribución adaptable sin recargos; jornadas comprimidas	Reforma progresiva que combina reducción de jornada con flexibilidad laboral para mejorar bienestar y productividad.
Brasil	Constitución Federal (1988); Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	44 horas	Banco de horas; acuerdos colectivos; compensación de jornada; horarios flexibles	Sistema altamente flexible basado en negociación colectiva. Permite adaptar la jornada según necesidades productivas.

Fuente: Páginas web de los países

Elaborado por: Dirección de Investigación y Estudios Laborales

Anexo 2

Ecuador en el contexto regional de la gestión del tiempo de trabajo

Comparación estratégica de modelos de flexibilidad laboral en América Latina



Ecuador: Protección consolidada con oportunidad de modernización

- ✓ 40 horas semanales (estándar alto regional)
- ✓ Redistribución de jornada (4-5 días)
- ✓ Flexibilidad basada en acuerdo voluntario

! **Desafío:** Optimizar la gestión del tiempo sin afectar derechos laborales


No reducir más, sino modernizar la gestión

- ✓ **Lectura estratégica regional**
- ✓ La región converge hacia: **Flexibilidad + protección laboral**
- ✓ Factores de éxito:
 - Regulación clara
 - Fiscalización efectiva
 - Equilibrio productividad - derechos

Comparación regional: enfoques diferenciados

Chile

- ✓ Flexibilidad **regulada**
- ✓ Sistemas 4x3 y **promediación**

-  Transición a **40 horas**
 - Teletrabajo con **compensación**

 **Alta adaptabilidad + bienestar**

México

- ✓ Transición a **40 horas**
- ✓ Teletrabajo con **compensación**

 **Flexibilidad con garantías**

Colombia

- ✓ Reducción a **42 horas**
- ✓ Diferenciación **normativa**

 **Claridad regulatoria**

Argentina

- ✓ Reversibilidad **laboral**
- ✓ Enfoque de **género**

 **Protección con tensiones**

Posicionamiento de Ecuador

- ✓ **Lidera** en protección (40 horas)
- ✓ Incorpora **flexibilidad** sin desregular

Oportunidad país:

Convertirse en referente de **flexibilidad laboral responsable** en América Latina

